

修士論文(要旨)

2018年7月

町村部シルバー人材センターにおける会員の退会要因に関する研究

指導 長田久雄 教授

老年学研究科

老年学専攻

216J6008

五月女昌継

Master's Thesis(Abstract)

July 2018

A Study of Factors in the Departure of Elderly Members from
Rural Silver Human Resource Centers

Masatsugu Sotome

216J6008

Master's Program in Gerontology

Graduate School of Gerontology

J.F.Oberlin University

Thesis Supervisor: Hisao Osada

目次

I 研究の背景	1
(1) 我が国の状況	1
(2) 高齢者と就業	1
(3) 雇用では無い働き方	2
(4) シルバー人材センター制度	2
II 研究の目的と意義	3
(1) 地域高齢者の活動拠点	3
(2) 先行研究	4
(3) 退会防止のために	4
(4) 仮説	5
III 方法	5
(1) 対象	5
(2) 分析用データ	6
(3) 測定尺度	6
(4) 分析	7
(5) 倫理的配慮	7
IV 結果	7
(1) 在籍会員と退会会員の属性	7
(2) カプラン・マイヤー法による生存表及びログランク検定	8
(3) 退会要因に関する分析	8
V 考察	8
(1) 考察	8
(2) 研究の限界及び課題	11

参考文献

図表

I 研究背景

政府は名目 GDP 目標値を 600 兆円に設定、達成のための道筋を「ニッポン一億総活躍プラン」(首相官邸 2016) 中で標榜している。高齢者の就業促進もその一つにある。全ての団塊世代が 65 歳以上となり、生産年齢人口の減少が続く。高齢者と現役世代を対比した老年人口指数は 2015 年の全国割合で 43.8% (厚労省 2017) に上昇している。就業余力が大きい高齢者の活用が人手不足の解消等切り札になり、就業は可処分所得の増加から個人消費の拡大につながるなど好循環が期待され、経済成長が財政出動を伴う少子高齢化施策・健康施策にとっても重要となる。高齢法の改正以降、希望すれば 65 歳まで雇用継続出来る流れがあり、環境整備が整いつつある。高齢者の多様な就業ニーズに合った働き方の機会提供を 2017 年「働き方改革実現会議」でも挙げている。生計を立てる目的とは違う日本独自のスタイルとして発展して来たシルバー人材センターは、選択肢の一つになる。「臨短軽」での新しい就業の形として地域社会・経済・福祉の面で根差した展開を行っている。また、ユニークなこの制度は海外からも注目され、台湾ではシニア人材再活用政策として組織が設置された (全シ協 2016)。政策として、高齢者の就業が推進されている。

II 研究の目的と意義

全国のシルバー人材センターへの入会動機で、一番多いのが「健康維持・増進」2016 年度 35.1%となっている。地域の事を知らない男性定年退職者は多く、地域デビューの手段になる。就業目的であるが、ボランティアやサークル活動を通じ社会参加を促し、高齢者の「生きがい」を支える。居場所も拡充し、サロン開設するなど地域の絆を築く事も重要な役割である。先行研究では、センターでの就業や活動に参加する事で医療費の抑制効果がある (全シ協 2006) と確認されている。フレイル状態の高齢者にも居場所と出番を提供している (ダイヤ財団 2017) との分析や、開かれた組織で現役時ホワイト・ブルーカラー共に偏り無く入会しているとも明らかになった (塚本ら 2016)。個別センターの就業実態についてや、就業実態を職種別に調べた上で体力が落ちても就業出来る具体例 (針金ら 2009) も示されている。センター会員を対象に ADL 機能を測定すると多くの会員は就業に支障無い程度自立しているが、適度な就業が維持改善に役立つと述べている (中村ら 2016)。会員の QOL との関連では概ね良い方向が示され、頻度より活動の有無が重要との示唆 (中原ら 2014)。そして就業する男性が特に良い関連がある (Robert ら 2005) と結果もある。また、センター会員などを対象に社会参加と QOL を検討し「趣味活動」と「精神的活力」に関連がある (長田ら 2010) 事から、センターの「サークル活動」が就業以外の大きな核として精力的に活動している会員も多いと推測される。退職後の喪失感を、様々な関係の多元化が強固な「会社アイデンティティ」から脱却を可能にする (西田 2011) と述べており、果たす機能は就業以外にも多い。健康を維持し長く活動する事が出来れば地域のマンパワーは計り知れない。なお、退会理由は 2016 年度「病気」24.1% (全シ協 2017) で一番多い。退会研究では就業時人間関係、事務職希望者、センター外の就業が影響している (原田ら

2009)。退会を防止する目的で研究を行い組織を発展するため課題を明確に捉える。センター会員の内外活動や年金等含む総収入年間 100 万円未満が 23.8%（雇用・能力開発機構他 2002）と経済状況データもある。会員数 100 万人を目指し一資料となれば幸いである。

仮説として、①町村部の会員は、在籍期間が長い。②センター内のサークル活動参加者は、退会しにくく在籍期間も長い。③入会動機で、経済的理由を挙げた方は退会傾向にある。④希望が事務職種の会員は、退会傾向が強い。⑤希望職群のマッチングが無いと退会に繋がる。⑥配分金が少ないと退会する。とした。

Ⅲ方法

(1) 対象

本研究の対象地域は、A 県 B 町にあるシルバー人材センターで、2017 年 3 月末時点で在籍している会員と、その 3 月に退会した会員を対象とした。地域は町村部である。高齢化率は 29.7%であり、特徴として公共の契約割合が約 40%と高い。

(2) 分析用データ

2016 年 4 月から 2017 年 3 月までの 1 年間の対象となるデータを算出と加工を経ている。希望職種・入会動機・配分金・希望職群とのマッチング・サークル活動の有無・ポイント数。そして研究機関との共同研究で実施され回答があった、老研式活動能力指標を用いた。

(3) 測定尺度

退会要因として、サークル活動へ参加の有無・ポイント数・月当たりの配分金・希望職群が事務職の有無・希望職群とのマッチングの有無・入会動機が経済的理由の有無・老研式活動能力指標の得点・年齢・性別である。特徴としてポイント数は、行事等参加で 1 から 3 ポイントの付与となり全体平均 3.34 (±4.49) ポイント。希望職群とマッチングの有無は 1 年のうちに 1 回でもその就業をした場合は、有りとした。月当たりの配分金は、全体 31,262 円 (±29,285 円) で平均以上を多群、未満を少群、0 円を未就業群と 3 水準とした。希望職群が事務職の有無では、8 群ある中で、事務職とそれ以外で分けた。入会動機では 7 項目で経済的理由とそれ以外に分けている。年齢は 1 歳毎(全体平均 73.29 歳±4.73)、老研式活動能力指標では 1 点毎 (全体平均 11.92±1.44)、共同アンケートの有効回答を対象としている。

(4) 分析

3 つの分析、①在籍会員と退会会員に分け特性表、②カプラン・マイヤー法によるサークル活動参加の生存（在籍）表、及びログランク検定。③退会要因を Cox 回帰分析、でそれぞれ分析した。統計ソフトは SPSS statistics ver 25 を使用した。

(5) 倫理的配慮

統計用変数は、匿名となっておりそのうえで提供されている。この中には、個人情報は一切排除されており、本研究のみ使用する事とし適切な取扱い等で、倫理申請を行い許可（桜美林大学 承認番号 17026）を得て実施した。

IV結果

(1) 在籍会員と退会会員の属性

在籍会員と退会会員とで、有意差があったところでは3つ挙げられる。①ポイント数が、在籍会員 3.4 (±4.5)、退会会員 1.3 (±2.2) ポイント。②配分金 (月当たり) が、在籍会員 32,583.0 (±29391.7) 円、退会会員 9574.7 (±16402.6) 円。③老研式活動能力指標の得点は、対象会員が限られ別に表した。在籍会員 11.9 (±1.4)、退会会員 10.3 (±0.5) であった。

(2) カプラン・マイヤー法による生存表及びログランク検定

サークル活動へ参加と不参加の生存率曲線について (図 1) のとおりとなった。続いて、ログランク検定を行い 2 つの生存率曲線の差を調べた結果は、平均値の推定値 280.9 ヶ月 (SE6.782・95%CI:267.624-294.209) で、不参加の平均値の推定値 216.4 ヶ月 (SE6.236・95%CI:204.262-228.708)。有意差は、 $p < 0.01$ ($p = 0.005$) であった。

(3) 退会要因に関する分析

退会要因は Cox 回帰分析から 2 点、一つ目に①希望職群とのマッチングが無かった場合 (ハザード比 9.656・95%CI:2.221-41.979)。複数要因から最終ステップへ他に残った要因として、他に、年齢 (ハザード比 0.852・95%CI:0.746-0.974)、サークル活動の参加有り (ハザード比 0.240・95%CI:0.031-1.845)、ポイント数が 1 点毎に高い場合 (ハザード比 0.850・95%CI:0.705-1.026) との分析結果が得られた。二つ目に挙げる②老研式活動能力指標の得点については、年齢とともに投入し、対象者が限られ単独での分析となった。得点が 1 点毎に高くなると (ハザード比 0.351・95%CI:0.125-0.984) 退会しにくくなり、低くなるほど有意に退会に繋がる主効果とされた。

V考察

(1) 考察

退会の要因には、①希望職群とのマッチングが無い場合、②老研式活動能力指標の得点が低下した場合、との結果であった。この事から、職群毎に仕事を充実させうえて、会員が選べる状況を作る事が出来れば解消されると思われる。そして、女性会員の増強にも重要 (小林 2011)。相談会等を開催する事や、就業先の情報を提供する事でマッチング機能の強化が有効になる。健康度について適度な就業が維持・改善に繋がる (中村ら 2016) 事からも、個々の会員に合う就業を考え、もし未就業に陥っても、ゴールド会員・プラチナ会員制度 (脇坂 2016) の会員になり長く在籍を続けるられる仕組みも重要となる。

(2) 研究の限界及び課題

今回、退会に関する定量的な研究でしたが、退会に至る各要因の分析に有意差が出るには、対象が少なかった。外部の状況を加味する事が出来ず、今後は満足度や町村部の地域性の定性的調査が求められる。

引用文献

- 1) 首相官邸:「ニッポン一億総活躍プラン (平成 28 年 6 月 2 日閣議決定)」
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>,2017.6.18 取得)
(2016)
- 2) 厚生労働省政策統括官:厚生労働省 平成 29 年 我が国の人口動態 平成 27 年までの
動向(<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/81-1a2.pdf>, 2017.6.18 取得) (2017)
- 3) 秋山憲治:“新しい労働の位置” の位置:職業労働と非職業労働.社会学評論,49(2) :
238-254 (1998).
- 4) 全国シルバー人材センター事業協会編:シルバー人材センター運営の手引き.初版,
(1997).
- 5) 全国シルバー人材センター事業協会:平成 28 年度シルバー人材センター事業統計年報.
(2017).
- 6) 埼玉県生活福祉部高齢社会対策課:いきいき彩の国 - 長寿時代展望 - .(1995).
- 7) Weiss RS,Bass SA, Heimovitz HK, et al. : Japan's silver human resource centers and
participant well-being. *Journal of Cross-Cultural Gerontology*,20:47-66(2005).
- 8) 全国シルバー人材センター事業協会:月間シルバー人材センター10月号.(2016).
- 9) 全国シルバー人材センター事業協会:シルバー人材センター事業のあり方に関する検
討会 報告書 (第一次~第三次合本版). (2015).
- 10) 全国シルバー人材センター事業協会:シルバー人材センター会員等の健康維持・増進
に関する調査研究報告書.(2006).
- 11) ダイヤ高齢社会研究財団:生きがい就業の介護予防効果に関する共同研究事業
平成 28 年度 全体報告書.(2017).
- 12) 針金まゆみ,石橋智昭,岡真人,ほか.:都市部シルバー人材センターにおける就業実態;
性・年齢階級による検討.老年社会科学.31(1):32-38 (2009).
- 13) 瀧敦弘,野崎祐子:高齢者就業の現状と問題点;広島シルバー人材センターのアンケー
ト調査より.地域経済研究,(19):77-85(2008).
- 14) 塚本成美,中村桃美,石橋智明:シルバー人材センター会員の前職と希望する職種の
関係.老年社会科学,38(1):57-64(2016).
- 15) 岡本秀明:地域高齢者のプロダクティブな活動への関与と well-being の関連.
日本公衛誌,56(10):713-723 (2009).
- 16) 菊池恵美子:高齢者の就業的心身機能の特性;シルバー人材センター登録者の実態
から.職業リハビリテーション,5:28-32(1992).
- 17) 中村桃美,長田久雄,杉澤秀博:都市部シルバー人材センターにおける就業の高次
生活機能の低下抑制への影響.老年学雑誌,(6):15-24(2016).

- 1 8) 中原純:シルバー人材センターにおける活動が生活満足度に与える影響;活動理論 (activity theory of aging) の検証.社会心理学研究,29(3):180-186(2014).
- 1 9) 長田久雄,鈴木貴子,高田和子,ほか.:高齢者の社会的活動と関連要因;シルバー人材センターおよび老人クラブの登録者を対象として.日本公衛誌,57(4):279-290(2010).
- 2 0) 西田厚子:定年退職者のアイデンティティ再構築;退職者ボランティア活動をとおして.日本家政学会誌,62 (5) :265-276 (2011).
- 2 1) 脇坂幸子:シルバー人材センターにおける「生きがい就業のダブルスタンダード」とその課題;「ゴールド会員」「プラチナ会員」に対するインタビュー調査をもとに.大阪経大論集,67(2):77-93(2016).
- 2 2) 原田謙,杉澤秀博,柴田博:高齢者のシルバー人材センターの退会に関連する要因.老年社会科学,31(3):350-357(2009).
- 2 3) 雇用・能力開発機構,全国シルバー人材センター事業協会:シルバー人材センターを通じた就業を行う高齢者の収入の実態に関する調査研究報告書.(2002).
- 2 4) 小林謙一:シルバー人材センター女性会員の増強.労働科学,87(1):1-11(2011).
- 2 5) 井上智代,渡辺修一郎:農村における健康に資するソーシャル・キャピタルの質的分析;高齢者へのグループ・インタビューを通じて.日本農村医学会雑誌,63(5):724-733 (2015).